

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab sebelumnya telah dibahas mengenai teori yang menjadi dasar penelitian. Pada bab ini akan dipaparkan metode penelitian dan bagaimana teori yang dibahas dalam bab kajian pustaka diaplikasikan dalam penelitian. Bab ini terdiri dari beberapa bagian, diantaranya desain penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengambilan data, instrumen penelitian, prosedur penelitian, dan teknik analisis data.

A. Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Desain ini digunakan untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja (X_1) dan kepemimpinan karismatik (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada karyawan BUMN di Kota Bandung.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada di Kota Bandung. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan *quota sampling*. Alasan digunakan teknik *non-probability* dengan *quota sampling* dalam penelitian ini karena jumlah anggota populasi yang tidak diketahui jumlahnya secara pasti (Azwar, 2013).

Teknik *quota sampling* yang dilakukan peneliti dengan menentukan jumlah sampel sebanyak 300 orang yang mengacu pada teori dari Sugiyono (2014), bahwa partisipan yang dapat dijadikan sampel untuk jumlah populasi untuk populasi yang jumlahnya tidak diketahui adalah minimal 272 partisipan dengan tingkat kepercayaan 90%.

C. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian, yaitu keterikatan kerja (X_1), kepemimpinan karismatik (X_2), dan *organization citizenship behavior* (Y).

D. Definisi Operasional

1. Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja adalah keadaan dimana seorang karyawan memiliki perasaan terikat terhadap pekerjaannya atau kontribusi karyawan terhadap pekerjaan. Terdapat tiga aspek dalam keterikatan kerja yaitu aspek ketahanan (*vigor*), aspek dedikasi (*dedication*), dan aspek pengahayatan (*absorption*) dari karyawan tersebut.

2. Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan karismatik adalah kepemimpinan individu terhadap organisasi yang dipimpinnya dimana individu tersebut menekankan nilai-nilai organisasi, memiliki harapan terhadap organisasi, dan menunjukkan identitas kolektif organisasi. Terdiri dari lima aspek yaitu aspek peka terhadap lingkungan sekitar (*sensitivity to the environment*), aspek memiliki strategi untuk mencapai visi (*strategic vision and articulation*), aspek peka terhadap kebutuhan pengikutnya (*sensitivity to member's need*), aspek berani mengambil risiko personal (*personal risk*), dan aspek memiliki perilaku yang tidak biasa dilakukan (*unconventional behavior*).

3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku bebas dan sukarela individu dalam membantu kepada rekan kerjanya yang berada diluar dari deskripsi kerja dan tidak berdasarkan tuntutan organisasi melainkan sebagai pilihan personal. Terdiri lima aspek yaitu aspek altruisme (*altruism*), aspek kesopanan (*courtesy*), aspek toleransi (*sportmanship*), aspek kepedulian (*civic virtue*), dan aspek ketaatan (*conscientiousness*).

E. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner penelitian. Penyebaran kuesioner untuk melakukan uji coba (*try out*) dilakukan pada tanggal 1 Agustus 2017 sampai dengan 7 Agustus 2017 sebanyak 602 kuesioner dengan rincian sebanyak 435 kuesioner *offline* dan sebanyak 267 kuesioner *online*. Setelah dilakukan uji coba peneliti menyebarkan kembali kuesioner pada tanggal 8 Agustus 2017 sampai dengan 5 September 2017 sebanyak 300 kuesioner secara langsung yaitu 92 responden pada PT Kereta Api Indonesia, 21 responden pada PT

Dirgantara Indonesia, 60 responden pada PT Pos Indonesia, 20 responden pada PT Bank Mandiri, 25 responden PT Bank Rakyat Indonesia, 39 responden PT Bio Farma, 26 responden PT PLN, dan 17 responden pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional.

F. Instrumen Penelitian

1. Spesifikasi Instrumen

Pada penelitian ini, untuk mengukur variabel keterikatan kerja, peneliti menggunakan instrumen yang dirancang oleh Schaufeli & Bakker (2003) yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). Kuesioner ini terdiri dari 3 dimensi dan 17 item. Untuk mengukur variabel kepemimpinan karismatik, peneliti menggunakan instrumen yang dirancang oleh Conger & Kanungo (1998) yaitu *Conger Kanungo Charismatic Leadership Item*. Kuesioner ini terdiri dari 5 dimensi dan 18 item. Untuk mengukur variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) digunakan kuesioner yang dirancang oleh Podsakoff (1990) yang kemudian dimodifikasi oleh Kumar & Shah (2015) yaitu *Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCBS). Kuesioner ini terdiri dari 3 dimensi dan 11 item.

2. Pengisian Kuesioner

Dalam skala pengukuran *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), partisipan mengisi kuesioner dengan cara memilih 1- 5 alternatif pilihan jawaban yang memiliki arti 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= Netral, 4= setuju, dan 5= sangat setuju. Pernyataan pada item ini berupa item *favorable* (+).

Dalam skala pengukuran *Conger Kanungo Charismatic Leadership Item* partisipan mengisi kuesioner dengan cara memilih 1-5 alternatif pilihan jawaban 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= Netral, 4= setuju, dan 5= sangat setuju. Pernyataan pada item ini berupa item *favorable* (+).

Dalam skala pengukuran *Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCBS) partisipan mengisi kuesioner dengan cara memilih 1-7 alternatif pilihan jawaban 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= sedikit tidak setuju, 4= ragu-ragu, 5= sedikit setuju, 6= setuju, dan 7= sangat setuju. Pernyataan pada item ini berupa item *favorable* (+) dan *unfavorable* (-).

3. Penyebaran

Jawaban dari setiap pernyataan pada variabel keterikatan kerja dan kepemimpinan karismatik dinilai dengan angka sebagai berikut:

Tabel 3.1
Penyebaran Instrumen Keterikatan Kerja dan
Kepemimpinan Karismatik

Item	Nilai Item				
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
<i>Favorable</i>	1	2	3	4	5

Jawaban dari setiap pernyataan pada variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dinilai dengan angka sebagai berikut:

Tabel 3.2
Penyebaran Instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Item	Nilai Item						
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Sedikit Tidak Setuju	Ragu-ragu	Sedikit Setuju	Setuju	Sangat Setuju
<i>Favorable</i>	1	2	3	4	5	6	7
<i>Unfavorable</i>	7	6	5	4	3	2	1

2. Kisi Kisi Instrumen

a. Kisi kisi Instrumen Keterikatan kerja

Berikut merupakan kisi kisi untuk instrumen keterikatan kerja:

Tabel 3.3
Kisi kisi Instrumen Keterikatan Kerja

No	Dimensi	No Item	Jumlah
		<i>Favorable</i>	
1	Kekuatan (<i>Vigor</i>)	1,2,3,4,5,6	6
2	Pengabdian (<i>Dedication</i>)	7,8,9,10,11	5
3	Penghayatan (<i>Absorption</i>)	12,13,14,15,16,17	6
Jumlah			17

b. Kisi kisi Instrumen Kepemimpinan Karismatik

Berikut merupakan kisi kisi untuk instrumen kepemimpinan karismatik:

Tabel 3.4
Kisi kisi Instrumen Kepemimpinan Karismatik

No	Dimensi	No Item	Jumlah
		<i>Favorable</i>	
1	Peka terhadap Lingkungan Sekitar (<i>Sensitivity to the Environment</i>)	1,2,3,4	4
2	Memiliki Strategi dan Visi (<i>Strategic Vision and Articulation</i>)	5,6,7,8,9,10,11	7
3	Peka terhadap Kebutuhan Anggotanya (<i>Sensivity to member's need</i>)	12,13,14	3
4	Risiko Pribadi (<i>Personal risk</i>)	15,16	2
5	Perilaku yang Tidak Biasa (<i>Unconventional behavior</i>)	17,18	2
Jumlah			18

c. Kisi kisi Instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berikut merupakan kisi kisi untuk instrumen *organizational citizenship behavior*:

Tabel 3.5
Kisi kisi Instrumen OCB

No	Dimensi	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Altruisme (<i>Altruism</i>)	1, 5, 7		3
2	Ketaatan (<i>Conscientiousness</i>)	2, 8		2
3	Toleransi (<i>Sportmanship</i>)		9	1
4	Kesopanan (<i>Courtesy</i>)	3, 10		2
5	Kepedulian (<i>Civic Virtue</i>)	4, 6, 11		3
Jumlah				11

3. Kategorisasi Skala

Kategorisasi skala pada penelitian ini dikelompokkan menjadi lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah dengan tujuan untuk mengetahui kecenderungan tingkat keterikatan kerja, kepemimpinan karismatik, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki oleh partisipan. Norma kategorisasi dibuat berdasarkan *mean* (μ), standar deviasi (σ), skor Z dan skor T subyek dengan rumusan kategorisasi yang telah ditetapkan (Ihsan, 2013). Perincian mengenai kategori skala dapat dilihat pada tabel.

Tabel 3.6
Norma Kategorisasi Variabel Penelitian

Rumus	Kategori
$T > \mu + 1,5\sigma$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5\sigma < T \leq \mu + 1,5\sigma$	Tinggi
$\mu + 0,5\sigma < T \leq \mu + 0,5\sigma$	Sedang
$\mu - 1,5\sigma < T \leq \mu - 0,5\sigma$	Rendah
$T \leq \mu - 1,5\sigma$	Sangat Rendah

6. Validitas

Validitas merupakan suatu pengujian alat ukur untuk menjalankan fungsi pengukuran sehingga akan tercapai pengukuran yang diinginkan yang mengacu pada aspek ketepatan dan kecermatan pada hasil pengukuran yang dikonsepskan sejauh mana tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur (Azwar, 2012). Untuk menguji validitas data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas isi. Validitas isi merujuk pada sejauh mana instrumen penelitian yang digunakan dapat mewakili konstruk alat ukur yang telah ditargetkan untuk melihat ketepatan fungsi alat ukur dan tujuan tertentu (Cozby & Bates, 2011). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan oleh dua *judgement experts*, yaitu Ibu Ita Juwitaningrum, S.Psi, M.Pd. dan Ibu Diah Zaleha W., M.Si.

7. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini diketahui dengan menggunakan program SPSS melalui teknik koefisien *alpha crronbach*, yaitu dengan membelah item sebanyak jumlah itemnya, sehingga diketahui seberapa konsisten tiap-tiap

item dalam suatu alat ukur atau instrumen. Apabila semakin besar koefisien reliabilitas berarti semakin kecil kesalahan pengukuran maka semakin reliabel alat ukur tersebut. Sebaliknya, semakin kecil koefisien reliabilitas berarti semakin besar kesalahan pengukuran maka semakin tidak reliabel alat ukur tersebut (Azwar, 2012).

Hasil uji reliabilitas *alpha cronbach* pada instrumen keterikatan kerja menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,932 pada 300 responden, sehingga instrumen keterikatan kerja yang digunakan sangat reliabel. Pada instrumen kepemimpinan karismatik hasil uji reliabilitas *alpha cronbach* menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,925 pada 300 responden, sehingga instrumen kepemimpinan karismatik yang digunakan sangat reliabel. Pada instrumen *organizational citizenship behavior* hasil uji reliabilitas *alpha cronbach* menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,748 pada 300 responden, sehingga instrumen *organizational citizenship behavior* yang digunakan sangat reliabel.

G. Prosedur Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan secara langsung di Kota Bandung yang terbagi menjadi empat tahapan yaitu tahap persiapan, tahap pengumpulan data, tahap pengolahan data dan tahap pembahasan.

1. Tahap Persiapan

Pada tahap persiapan peneliti menentukan topik yang akan diteliti berdasarkan fenomena yang terjadi di lingkungan dengan melakukan studi literatur berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti yaitu variabel keterikatan kerja, kepemimpinan karismatik, dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Melakukan studi pendahuluan dengan mewawancarai 4 orang karyawan BUMN di Kota Bandung pada bulan Mei 2017, dan menentukan alat ukur yang digunakan dalam pengambilan data kemudian menyesuaikan alat ukur tersebut ke dalam Bahasa Indonesia. Selanjutnya peneliti meminta penilaian atau yang sering disebut dengan *expert judgement* terhadap dua orang ahli di bidang psikologi untuk menguji validitas isi dari ketiga instrumen yang akan digunakan.

Penyebaran kuesioner uji coba instrumen kepada 602 responden dengan pembagian pengisian *offline* sebanyak 435 responden dan pengisian *online*

sebanyak 267 yang diisi oleh karyawan di kota Bandung pada tanggal 1-7 Agustus 2017.

2. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan yang dilakukan adalah menyebarkan kuesioner pada tanggal 8 Agustus 2017 sampai dengan 5 September 2017 sebanyak 300 kuesioner secara langsung yaitu 92 responden pada PT Kereta Api Indonesia, 21 responden pada PT Dirgantara Indonesia, 60 responden pada PT Pos Indonesia, 20 responden pada PT Bank Mandiri, 25 responden PT Bank Rakyat Indonesia, 39 responden PT Bio Farma, 26 responden PT PLN, dan 17 responden pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional.

3. Tahap Pengolahan Data

Tahap pengolahan data dilakukan secara kuantitatif menggunakan aplikasi *method of successive interval* (MSI) dan SPSS 16.00 for windows. Hasil pengolahan data diinterpretasikan menggunakan teori yang sesuai. Setelah itu, dibuat kesimpulan dan saran yang dapat diberikan peneliti terkait penelitian yang dilakukan.

H. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi yaitu *linear regression* dan *multiple regression*. Sebelum dilakukan uji regresi, peneliti terlebih dahulu melakukan transformasi data dari ordinal ke interval menggunakan aplikasi *method of successive interval* (MSI). Hal tersebut dilakukan peneliti dengan alasan bahwa data yang dianalisis menggunakan regresi harus bersifat interval atau rasio (Yamin & Kurniawan, 2014).

Skor-skor item yang diubah menjadi skala interval kemudian digunakan dalam SPSS untuk kemudian dianalisis menggunakan uji regresi. Uji regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian. Selain melakukan uji hipotesis, peneliti melakukan perhitungan pada setiap variabel yang diteliti dalam penelitian dan gambaran umum variabel berdasarkan dimensinya.